

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan smart PLS untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan divisi operasional di Pt Sucofindo cabang surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dapat mendukung kinerja divisi operasional pada PT Sucofindo cabang Kalibutih Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat motivasi pada karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT Sucofindo divisi operasional cabang Kalibutih Surabaya. Begitupun semakin baik tingkat motivasi karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi operasional PT Sucofindo cabang Kalibutih Surabaya.
2. Variabel Disiplin kerja dapat mendukung kinerja Karyawan divisi operasional pada PT Sucofindo cabang Kalibutih Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat Disiplin kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada divisi operasional PT Sucofindo cabang Kalibutih Surabaya. Begitupun semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sucofindo divisi operasional cabang Kalibutih Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan peneliti dapat memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain

a. Bagi PT Sucofindo Cabang Surabaya

Meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama pada dimensi kebutuhan afiliasi. Perusahaan perlu lebih menghargai karyawan dengan memberikan apresiasi berupa reward kepada karyawan yang memberikan hasil baik, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, meningkatkan Disiplin Kerja karyawan terutama pada indikator ketaatan pada atasan juga perlu untuk diperhatikan agar tidak terjadi penurunan kinerja. Dengan memastikan karyawan mengikuti instruksi dan prosedur dari atasan, guna meningkatkan produktivitas dan kinerja operasional dapat berjalan lebih baik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengkaji lebih dalam lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, seperti budaya organisasi,

beban kerja, dan lingkungan kerja. diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.